

DE LA FLEXIBILIZACIÓN A LA DUALIZACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO

Juan Jiménez García

*Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Facultad de Ciencias Jurídicas. Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.*

SUMARIO:

- I. LA FLEXIBILIDAD EN EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES
- II. LA FLEXIBILIDAD EXTERNA O NUMÉRICA
 - 2.1 La flexibilidad de entrada o de contratación.
 - 2.2 La flexibilidad de salida o de extinción.
- III. LA FLEXIBILIDAD INTERNA O DE CONTENIDO
 - 3.1 La flexibilidad funcional.
 - 3.2 La flexibilidad salarial.
 - 3.3 La flexibilidad horaria.
- IV. LA FLEXIBILIDAD SUMERGIDA O ESCAPISTA
- V. LA DUALIZACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO: ESTABILIDAD "VERSUS" TEMPORALIDAD
 - 5.1 Elementos determinantes de la dualización del mercado del trabajo.
 - 5.2 El mercado dual de trabajo como nueva economía de empresa.
 - 5.3 La dualización como fenómeno de transformación social.
 - 5.4 La dualización como fenómeno de integración empresarial y desintegración sindical.

I. LA FLEXIBILIDAD EN EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES.

La flexibilidad del mercado de trabajo, como decía Martín Valverde (1986), comprende cuantas medidas tienden a ajustar las cantidades, calidades y precios de ese factor de la producción (el trabajo) a las conveniencias del sistema productivo. Por ello, constituyen "rigideces" del mercado de trabajo todas aquellas normas que corresponden a regulaciones imperativas de condiciones mínimas, de modo que en sentido riguroso, la flexibilidad del empleo supone, entre otras cosas, desregulación y libertad del mercado de trabajo, por ello, el grado máximo de flexibilidad será aquel en el que el mercado determine los precios del trabajo y los contingentes de mano de obra, sin ningún tipo de intervención normativa o administrativa.

Es claro, pues, que este grado de la flexibilidad en el empleo nos conduce, pura y simplemente a la abolición del Derecho Laboral, como regulación jurídica del mercado de trabajo. Objetivo que no se propone de momento las reformas legislativas que se iniciaron desde la década de los ochenta, pero se camina en esa dirección al ir aminorando la norma estatal en la regulación de las condiciones de trabajo.

En este sentido, el destino del Derecho del Trabajo ha estado tan ligado a la flexibilidad, que como si se tratara de una premonición, en las jornadas sobre el "futuro del Derecho del Trabajo" convocadas en la Universidad de Granada por la Fundación Friedrich Ebert en 1986, la mayoría de sus ponentes llegados de los más diversos países, eligieron para exponer a los congresistas el tema de la flexibilización. Así los profesores españoles Sala Franco y Durán López desarrollaron la "flexibilidad de trabajo y el Derecho del Trabajo en España", el profesor italiano Gino Gignni, expuso la "flexibilidad del mercado de trabajo y Derecho del Trabajo en Italia" y los profesores

Pierre Rodiere, de la Universidad de París, y Lord Wedderburn de la Universidad de Londres, debatieron sobre la situación francesa y del Reino Unido en esta materia. Parece claro que la flexibilidad se presenta como el tema central del debate cuando se aborda los contornos futuros del Derecho del Trabajo.

Así pues, la persistencia de la crisis económica ha provocado importantes transformaciones que guiadas por el estigma de la flexibilización están cuestionando el propio Derecho del Trabajo, afectando a sus propios principios y a su estructura misma. De aquí que se hayan oído voces alarmistas de la doctrina que cuestionan la propia existencia del Derecho del Trabajo, o al menos, del Derecho del Trabajo que se ha conocido hasta ahora. Hay abundantes estudios al respecto. Un autor anuncia "el desmoronamiento del Derecho del Trabajo", otro habla de "un Derecho del Trabajo en liquidación", y otros se limitan a señalar que esta rama del Derecho está en alguna medida en entredicho. Desde una perspectiva radicalmente distinta, algunos se muestran dispuestos a desechar completamente un Código del Trabajo que seguramente no les ha satisfecho nunca. En algunos aspectos este cuerpo legal se habría transformado en un instrumento más perturbador que útil, cuyo principal efecto consistiría en dificultar el buen funcionamiento y la viabilidad financiera de las empresas y en ponerlas en una situación desfavorable desde el punto de vista de la competencia internacional que, como sabemos, es muy intensa.

Sin llegar a tales extremos lo que sí parece indudable es que el grado de reglamentación influye en la flexibilidad del mercado de trabajo, ya que aquélla implica cierto grado de automatismo de las fuerzas en juego, con lo que se presta a la interpretación de que no se necesitan negociaciones o incluso que la reglamentación y la negociación colectiva pueden ser un obstáculo para la flexibilidad.

Sin embargo, antes de abordar la flexibilidad en el mundo del trabajo y posteriormente en el marco de la relación laboral, deberíamos tratar de identificar los distintos significados que se le puede atribuir a este término. Así, la flexibilidad, tal y como se ha planteado en el debate por parte de los empresarios, es la posibilidad de estos de ajustar la fuerza de trabajo a las fluctuaciones de los mandatos del mercado, cuando decrece la cifra de negocios o cambia la demanda de productos¹. Por el contrario, para los trabajadores sólo constituye disminución de los niveles de estabilidad en el empleo, aumento de las desigualdades y mayores ritmos e intensidad en los puestos de trabajo.

Por ello, cualquier intento de elaborar una lista de las distintas formas de flexibilidad pone de manifiesto inmediatamente la extensa gama de situaciones, opciones y medidas puestas en práctica. La Federación Europea para la Investigación Económica ha expuesto que existen tantas formas de flexibilidad como componentes hay en la relación de empleo y que todas ellas son objeto de transacciones que reflejan una serie de parámetros específicos del país, sector o empresa en cuestión.

¹ Santos Ortega, J.A., *Sociología del Trabajo*, Ed. Tirant lo blanch, Valencia, 1995, pág. 165.

En una primera aproximación y centrándonos en aquellas modalidades que repercuten o afectan en el sistema de relaciones laborales, podemos realizar una división en dos grandes bloques, que iremos desmenuzando a continuación y que son la flexibilidad externa y la flexibilidad interna. Entendiéndose por flexibilidad externa o numérica aquella que trata de externalizar los costes laborales y para ello recurre a subcontratas que le realizan prestaciones de servicios, aligerando de esta forma no sólo los costes salariales y de seguridad social, sino también su plantilla, lo que le permite una adaptación más rápida a las fluctuaciones del mercado. Por su parte, la flexibilidad interna o de contenido hace referencia a la movilidad y a la polivalencia funcional de los puestos de trabajo, repercutiendo en las clasificaciones y en las categorías profesionales, empujando hacia cualificaciones más amplias, asimismo, los niveles salariales y la utilización de la jornada juega un papel decisivo en ella.

II. LA FLEXIBILIDAD EXTERNA O NUMÉRICA

En concreto, por flexibilidad externa o numérica se entiende la capacidad que tienen las empresas de ajustar la cantidad de trabajo que utilizan a través de las variaciones de nivel de empleo. Existe, pues, flexibilidad numérica o externa cuando los empleos se rediseñan para que trabajadores a tiempo parcial, con contratos temporales o de cualquier otra modalidad, que son los que reciben muy pocos o ningún beneficio social, sustituyan a trabajadores fijos que han estado recibiendo, en mayor o menor medida, distintos beneficios sociales. Un segundo tipo de flexibilidad numérica o externa es la tendencia de los directivos a subcontratar la producción, el mantenimiento, el catering, la administración y otras actividades que hasta un cierto momento, y sin ningún género de dudas, se realizaban en la propia empresa, y que aun se realizarían, si no existiese la presión competitiva que obliga a tomar este tipo de decisiones².

El punto álgido del debate de la flexibilidad externa o numérica se ha centrado especialmente en las modalidades de contratación laboral, que se conoce con la denominación de flexibilidad de entrada, y en el régimen de extinción de los contratos de trabajo, que adquiere el nombre de flexibilidad de salida. Ambas políticas son coincidentes en cuanto que el objeto final, que se traduce en la adecuación de las plantillas a las necesidades productivas de las empresas.

Esto pone de manifiesto todo el problema de la adaptación de la legislación laboral al tenerse en cuenta dos requisitos opuestos, pero igualmente legítimos: por una parte, garantizar un mínimo de estabilidad en el puesto de trabajo durante un período de alto nivel de empleo y, por otra, facilitar la movilidad laboral, punto esencial para la modernización de las estructuras económicas. En la práctica, el debate sobre la flexibilidad de las condiciones de contratación y extinción se centra en la solución intermedia entre estos dos objetivos, que tratan de alcanzar juntas las autoridades laborales y los interlocutores sociales. Sea cual fuere el resultado a que se llegue

² Bennett Harrison, *La empresa que nos viene*, Ed. Paidós, Barcelona, 1997, pág. 142.

finalmente, estas soluciones de equilibrio llevarán indudablemente a una diversidad mucho mayor en lo que se refiere al empleo.

Así pues, la flexibilidad externa se enmarca dentro de la capacidad empresarial para adaptar en cada momento al cantidad de trabajo que necesita utilizar, pudiéndose dividir a su vez en dos grandes grupos, la flexibilidad de entrada o capacidad de contratación de las empresas y flexibilidad de salida, o capacidad de extinción de los contratos de trabajo.

2.1 La flexibilidad de entrada o de contratación

Con respecto a la flexibilidad de entrada o de contratación hay que señalar que la mejora de la estabilidad en el empleo ha sido uno de los mayores avances sociales en el campo del empleo desde la Segunda Guerra Mundial, especialmente en Europa, sin embargo, dicha estabilidad en el empleo esta lejos de ser gratuita. Los costes que supone la protección que se ha conseguido son tales, que a menudo, los empresarios se muestran reacios a contratar a nuevos trabajadores con contratos indefinidos.

La contratación laboral de duración determinada siempre fue considerada como excepcional y la desconfianza hacia ella se tradujo en medidas restrictivas de su utilización, que ha dificultado en tiempos pasados su uso por las empresas. La flexibilidad de entrada busca precisamente la liberalización de la contratación temporal como vía para conseguir la adaptación de las plantillas a los continuos vaivenes de la demanda en el mercado de bienes y servicios.

El uso de la contratación temporal como instrumento para facilitar la flexibilidad de la mano de obra y como medida de fomento del empleo conduce a que esta ascensión se vea acompañada por una diversificación de las formas de contratación, cuya característica es su limitación temporal del período de empleo: contratos temporales, de formación, de prácticas, de relevo y a tiempo parcial integran una amplia gama que modifica fundamentalmente las relaciones laborales en nuestro país³.

Son muchos los autores que sostienen que no es posible una vuelta al pleno empleo si no se introducen cambios importantes en el funcionamiento de la contratación laboral, regulándose los mecanismos de ajuste de la cantidad de fuerza de trabajo necesaria en las empresas en cada momento específico, lo que introduce el morbo de su atracción.

2.2 La flexibilidad de salida o de extinción

En el otro extremo, la flexibilidad de salida es una exigencia del cambio técnico que obliga a transformar, de una manera significativa, la estructura ocupacional de la mano de obra, que al mismo tiempo es la forma más barata de acometer esa formación al actuar a través de despidos y extinciones de trabajadores de diferentes características.

³ Santos Ortega, J.A., *Sociología del Trabajo*, Ed. Tirant lo blanch, Valencia, 1995, pág. 178.

Por ello constituye una de las formas de flexibilidad que más desean los empresarios, pues les da la posibilidad de reajustar rápidamente la plantilla a sus necesidades productivas, que dependen a su vez de las fluctuaciones cada vez más fuerte de los mercados.

Resulta indudable que el empeoramiento de la situación económica obliga a las empresas a ajustar sus plantillas para aliviar los costes de producción. Por ello, cualquier normativa que limite las posibles opciones, se deja sentir de inmediato sobre la capacidad de las empresas para responder a las fluctuaciones económicas. La mayor o menor flexibilidad para la extinción de los contratos de trabajo repercute de forma correlativa en la tan deseada estabilidad en el empleo y a su vez en la flexibilidad de las plantillas.

III. LA FLEXIBILIDAD INTERNA O DE CONTENIDO

Por su parte, la flexibilidad interna o de contenido, puede ser entendida como la capacidad y la discrecionalidad de que disponen las empresas para la organización del trabajo, cambiar la asignación de los trabajadores a los diversos puestos de trabajo, y modificar condiciones de trabajo como el salario y la jornada. Por ello, la flexibilidad interna o de contenido es la que se refiere a los esfuerzos de los directivos por definir tareas, por redesplegar recursos y por reconfigurar las relaciones con los trabajadores, con el objetivo de poner en marcha nuevas fórmulas de trabajo⁴.

De ello se deduce que dentro de la flexibilidad interna o contenido nos podemos encontrar con la flexibilidad funcional que hace referencia a la movilidad, a la polivalencia y a las cualificaciones profesionales de los trabajadores; en segundo lugar, nos encontramos con la flexibilidad salarial que viene a denunciar el carácter rígido del mismo en cuanto costo laboral de la empresa, y se demanda una mayor versatilidad y variabilidad en función de la productividad global de la empresa, del rendimiento individual del trabajador, de los cambios producidos en el mercado y de las circunstancias económicas del momento; y, en tercer lugar, también nos podemos encontrar con la flexibilidad horaria, que se convierte así en uno de los mecanismos más importantes que se utiliza para el ajuste flexible de la cantidad de trabajo a las necesidades productivas de las empresas.

3.1 La flexibilidad funcional

La movilidad funcional de los trabajadores en los distintos puestos de trabajo constituye el indicador más directo sobre la rigidez o la flexibilidad existente en una empresa. No obstante, el desplazamiento de los trabajadores entre distintas tareas y puestos dentro del proceso de producción ha constituido un centro constante de atención en los estudios sobre la flexibilidad, que se ha manifestado especialmente en debates sobre la movilidad e intercambiabilidad, la reformulación de los puestos, el trabajo en equipo y la polivalencia funcional. De hecho, la flexibilidad dentro del

⁴ Bennett Harrison, *La empresa que nos viene*, Ed. Paidós, Barcelona, 1997, pág. 141.

proceso de trabajo se señaló muchas veces durante los años ochenta como centro crítico de cambio en las relaciones de empleo y fuente importante de intensificación de la productividad, la competencia y la rentabilidad⁵.

Este cambio comporta que los trabajadores no han de estar todo el tiempo trabajando en un mismo puesto o realizando unas mismas tareas y que, por ello, hay que establecer los mecanismos de reasignación de una tarea a otra y evitar el aumento de "tiempos muertos". En síntesis, todas estas modificaciones requieren una mayor polivalencia y una mayor movilidad interna de los trabajadores⁶.

La posibilidad de cambios de puestos de trabajo, que supere los derechos tradicionales a la profesionalidad en la búsqueda del trabajador polivalente, se presenta como la mayor demanda de flexibilidad que exige la reestructuración y la readaptación de las empresas.

La excesiva reglamentación del mercado de trabajo ha sido tachada como uno de los factores que producen mayor rigidez en el mismo, obstaculizando la movilidad de la mano de obra y la distribución flexible de los recursos humanos, por lo que aquellos países que tienen un sistema extenso en reglamentaciones laborales y en intervenciones en el proceso de trabajo estarán en peor situación para adaptarse a las demandas de un mercado convulsivo y fluctuante como el actual.

3.2 La flexibilidad salarial

La flexibilidad salarial constituye, como hemos señalado, parte de la flexibilidad interna que en una primera aproximación se propone adecuar los salarios al rendimiento de los trabajadores y a la productividad de las empresas, primando sobre todo aquellos puestos de trabajo estratégicos y abandonando la política salarial de incrementos lineales o porcentuales. Siendo esta flexibilidad la que auna los esfuerzos de los directivos para reintroducir una mayor competencia entre trabajadores, en particular en aquellas ocupaciones e industrias que han recibido, de forma sistemática, algún tipo de protección durante el largo período expansionista posterior a la Segunda Guerra Mundial, como resultado de las regulaciones de los gobiernos y de los sindicatos⁷.

Sin embargo, el debate acerca de la flexibilidad salarial afecta, por otro lado, tanto al comportamiento de los niveles económicos de salarios en relación con el entorno económico, como a la flexibilidad salarial relativa, y a la adaptabilidad de los salarios según las profesiones, regiones y empresas para hacer frente a las necesidades cambiantes.

5 Tony Elger, *Flexibilidad funcional e intensificación del trabajo...*, en AA.VV., *¿Adiós a la flexibilidad?*, Colección Informes y Estudios, Ed. M.T.S.S., Madrid, 1994, pág. 103.

6 Fina, Lluís, *El problema del paro y de la flexibilidad del empleo*. Informes sobre un debate, Ed. M.T.S.s., Madrid, 1991, pág. 130.

7 Bennett Harrison, *La empresa que nos viene*, Ed. Paidós, Barcelona, 1997, pág. 141.

3.3 La flexibilidad horaria

La distribución del tiempo de trabajo y el cómputo de la jornada, como temas ligados entre sí, ha sido, igualmente, un tema de debate de la flexibilidad, fundamentalmente dirigido a la consecución de mayores márgenes de maniobra de los empresarios en relación con el horario de trabajo.

La jornada de trabajo representa otra de las dimensiones fundamentales de la flexibilidad en el marco de la empresa, tanto desde la perspectiva de su duración como de la distribución de la misma. Por ello, la jornada de trabajo y en concreto su duración constituye uno de los elementos principales de la flexibilidad en el trabajo. Dependiendo de la cantidad de trabajo que realice cada trabajador, la empresa deberá realizar una contratación de mayor o menor volumen de personal.

IV. LA FLEXIBILIDAD SUMERGIDA O ESCAPISTA

Como modalidad más negativa y perversa, de cuantas hayamos podido ver en este campo de la flexibilización, tenemos la flexibilidad "sumergida" o "escapista". Este fenómeno se nos presenta como una respuesta del mercado de trabajo ante una supuesta rigidez excesiva del mismo, en el que tendría más peso las fuerzas ocultas del mercado que las instituciones laborales, alcanzándose de esta forma la flexibilización plena de la relación de trabajo.

Ello constituye una segmentación radical del mercado de trabajo, apartando a un amplio colectivo de trabajadores de la protección que le ofrece la normativa laboral, evadiéndose al mismo tiempo cotizaciones de la seguridad social que nunca les reportarán prestaciones.

En esta línea algunos autores han remarcado el interés de vincular la descentralización con los cambios en los procesos y las condiciones de trabajo. Este sería el caso de las manifestaciones de "trabajo negro" en el contexto de tendencias a la informalización económica. El análisis de la "economía sumergida" ha servido para identificar el recurso de las empresas grandes a formas de trabajo a domicilio o a pequeñas empresas con mayor o menor grado de inmersión económica que dependen de una gran empresa⁸.

Se hace necesario destacar la preocupante elusión de la normativa laboral y de Seguridad Social que produce, en la práctica, que un volumen de trabajadores, difícilmente calculable, presten sus servicios en unas condiciones de absoluta precariedad. Así, hay un oscilante segmento de la población activa que está desprotegido, al desarrollar prestaciones inequívocamente laborales sin respetar los mínimos de derecho necesario de que, sobre el papel, hace gala el Derecho del Trabajo. Ciertamente, el fenómeno es de una complejidad y de una variedad indudables⁹, y

⁸ Santos Ortega, J.A., *Sociología del Trabajo*, Ed. Tirant lo blanch, Valencia, 1995, pág. 164.

⁹ M.Rodríguez-Piñero, *"Economía sumergida y empleo irregular"*, RL, tomo 1/1995, pág. 43 y ss.

ha estado en la base de algunas de las reformas flexibilizadoras, que han intentado que tales prácticas emergieran a la superficie, al hacer la legislación laboral más asequible y dúctil.

El problema es que, pese a haberse reducido la densidad de la tutela, este perverso fenómeno está cobrando de nuevo unas dimensiones de escalofrío cuando la crisis económica ha vuelto a acentuar sus devastadores efectos. En suma, los poderes públicos, no siempre del todo activos en la sanción de esta economía sumergida, los sindicalistas y los propios empresarios tienen ante sí un panorama sobre el que reflexionar seriamente. Asimismo, los laboristas deben abordar este fenómeno, ya que el vaciamiento del Derecho del Trabajo encuentra, ante sí, una nueva vía de agua que amenaza con ser un pesado lastre para seguir hablando, alegremente, de derechos laborales, individuales, colectivos y de Seguridad Social, en un Estado que se califica a sí mismo como social y Democrático de Derecho¹⁰.

En definitiva, el proceso de descentralización productiva, así como el de externalización de los servicios, tiene como consecuencia inmediata, la aparición de diminutas empresas, que con rasgos familiares son el caldo de cultivo propicio del trabajo sumergido. En este caso, no se busca una norma que les sirvan de cobertura, se va directamente a la "anomia jurídica". Al trabajador se le despoja de todos sus derechos y se le sitúa en el terreno de la ilegalidad y en la más absoluta indefensión y precariedad. Más allá de la autonomía individual de la voluntad, los trabajadores quedan a merced de la voluntad absoluta del empresario, que elude, de este modo, todo el bloque normativo del Derecho del Trabajo, y también de la Seguridad Social, y de las normas imperativas que los mismos conllevan. Este fenómeno, que siempre estuvo presente en las economías capitalistas, adquieren mayor dimensión en un mercado de trabajo flexible, que intensifica la presión en esa dirección.

V. LA DUALIZACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO: ESTABILIDAD "VERSUS" TEMPORALIDAD

Las estrategias de flexibilidad parecen dar lugar a procesos de redefinición de las relaciones laborales en base a la diferenciación y la pluralidad contractual en el seno de la empresa. De ahí que resulte ilustrativa en este sentido la afirmación de Richard Hyman (1981) sobre la naturaleza de las relaciones laborales: no son rígidas ni estáticas como afirman los funcionalistas. Por el contrario, están sujetas a continuos cambios, son dinámicas y fluidas a tenor de la acción de los agentes sociales y la consiguiente modificación del equilibrio derivada del conflicto. Pero también, y al mismo tiempo, las empresas necesitan elementos de estabilidad con objeto de redefinir normas, procedimientos reglados, institucionalizados e interlocutores para encauzar la dialéctica conflicto y pacto, estabilidad y cambio¹¹. Sin embargo, las mayores medidas flexibilizadoras del mercado de trabajo plantean como problema principal la dua-

10 Escudero Rodríguez, R., *Proyecto Docente*, presentado a la Cátedra de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, en 1993.

11 Martín Artiles, A., *Flexibilidad y relaciones laborales*, Ed. C.E.S., Madrid, 1995, pag. 36.

lización del mercado de trabajo, que podría frenarse con una política más garantista, en términos de estabilidad en el empleo.

La introducción de tecnología, la descentralización productiva y las nuevas formas de organización del trabajo y gestión de personal, son las tres grandes dimensiones de la flexibilidad, que mayor influencia han ejercido en la modificación del sistema de relaciones laborales. La descentralización productiva ha acarreado la dualidad en las relaciones laborales, segmentando el mercado de trabajo, distinguiéndose, por un lado, entre trabajadores "centrales o estratégicos" y, por otro, los trabajadores "periféricos". Incidiendo de este modo de forma directa en la composición de la fuerza de trabajo, al destruirse la figura del obrero-masa, que con una base homogénea de situaciones, facilitaba la agregación de intereses y la acción colectiva en el seno de las empresas.

Así ha de señalarse que de un modelo de empleo estable, cuyos rasgos distintivos eran modalidades de contrato fijo, "para toda la vida", con sistemas de promoción, protección sindical, condiciones y jornada de trabajo previsibles y regularizados para la mayor parte de los trabajadores, se ha pasado a un modelo de empleo en el que conviven situaciones diferenciadas. Junto a los empleos estables, han comenzado a "normalizarse" empleos inestables, atípicos, precarios: contratos temporales, a tiempo parcial, en prácticas, de aprendizaje -los célebres "contratos basura" como han sido bautizados por los sindicatos-¹².

5.1 Elementos determinantes de la dualización del mercado de trabajo

Existen muchos elementos del sistema económico en el que se puede fundamentar el origen de la dualización del mercado de trabajo: el cambio en los modelos de producción industrial o sectorial, los avances tecnológicos, o la creciente competencia en los mercados de productos motivada por la globalización de la economía. Sin embargo, su principal fundamento queda centrado en torno al tema de la estructura empresarial, sobre todo, en relación con el modelo de "empresa flexible". En dicho modelo, las empresas siguen una estrategia consistente en contratar, por una parte, a un grupo estable de trabajadores que constituyen el núcleo y, por otra, a trabajadores asalariados temporales y eventuales, personas que trabajan fuera de la jornada laboral o subcontratados, que constituyen la periferia. Los trabajadores precarios proporcionan la mano de obra de reserva, que permite a la empresa adaptar con rapidez la utilización del trabajo a sus necesidades de producción, sin tener que cargar con los costes de una mano de obra fija, lo suficientemente numerosa como para hacer frente a la producción punta¹³.

La dualización del mercado de trabajo es producto, pues, de las relaciones de poder y conflicto que surgen de ese marco contradictorio de empresas que compi-

12 Santos Ortega, J.A., *Sociología del Trabajo*, Ed. Tirano lo blanch, Valencia, 1995, pag. 165.

13 Rodgers, Gerry, "El debate sobre el trabajo precario en Europa Occidental", en VV.AA., *El trabajo precario en la regulación del mercado laboral*, Ed. M.T.S.S., Colección Informes, Madrid - 1992, página 31.

ten entre sí, y trabajadores que se enfrentan a los intereses del capital. "En parte, se desarrollan como respuestas espontáneas del funcionamiento de las economías capitalistas y, en parte, son un producto de las políticas laborales que conscientemente adoptan las empresas¹⁴".

Podría pensarse que la segmentación del mercado de trabajo constituye sólo el deterioro lógico de las condiciones de trabajo, que acompaña en esta etapa de recesión económica, en definitiva, respuestas a corto plazo a la incertidumbre y variabilidad en los mercados de productos, o a la excesiva oferta en los mercados de trabajo. Sin embargo, si observamos las condiciones actuales del mercado de trabajo, los cambios operados en la estructura de las industrias y de las empresas, así como las posiciones actuales del mundo empresarial, se puede afirmar que estamos en presencia de cambios estructurales a largo plazo, o sea, de tendencias a largo plazo en la organización de los mercados y la tecnología. Nos encaminamos a un nuevo modelo de relaciones laborales, que es tanto como decir, a un nuevo tipo de sociedad.

5.2 El mercado dual de trabajo como nueva economía de empresa

La dualización del mercado de trabajo no puede ser considerada como un simple síntoma del declive económico asociado a la recesión, que ha forzado a una producción fragmentada. Debemos atribuirlo también a estrategias bien definidas de descentralización de las empresas. Es síntoma del surgimiento de una nueva economía de empresa.

No obstante, para los liberales neoclásicos la mano de obra flexible es la demostración de una nueva y vigorosa economía de empresa; para otros, es el resultado de una nueva política de mano de obra encaminada al establecimiento de una mano de obra "central" o "básica" y otra "periférica", con una "flexibilidad numérica" y "funcional" complementaria¹⁵.

El mercado de trabajo ya no se percibe como un fenómeno unificado sino como una pluralidad de mercados que tienen cada uno de ellos una estructura y unas características distintas. El mercado dual de trabajo es un aparato teórico que distingue dos sectores: el primario, caracterizado por unos elevados salarios, buenas condiciones de trabajo, estabilidad del empleo, posibilidades de ascenso y equidad; y el secundario, caracterizado por unos salarios bajos, incertidumbre, malas condiciones de trabajo y elevada rotación. La persistencia de la pobreza se analiza, pues, en función de la existencia de una dicotomía en la estructura económica y social¹⁶.

A pesar de las diferentes versiones dentro del enfoque de la segmentación, que incorporan matices importantes, hay coincidencia en afirmar que la segmentación supo-

14 Albert Recio, "La segmentación del mercado de trabajo en España", en *Las Relaciones laborales en España*, Ed. Siglo XXI, Madrid - 1991, página 99.

15 Pollert, Anna, "Introducción", en VV.AA., *¿Adiós a la flexibilidad?*, Ed. M.T.S.S., 1994, página 16.

16 Villa, Paola, *La estructuración de los mercados de trabajo*, Ed. M.T.S.S., Madrid - 1990, página 37.

ne una estructura del mercado de trabajo dividida en dos bloques, uno central y otro periférico, o primario y secundario, o interno y externo, dependiendo de la terminología empleada. En todo caso, esta división da lugar a desigualdades: los trabajadores del sector central cuentan con mejores salarios, contratos estables, más posibilidades de promoción, de calificación, mientras que los trabajadores del segmento periférico se hallan en la situación inversa. Esta sería en síntesis la hipótesis dualista, que se encuentra en las primeras formulaciones y que concibe una segmentación bipartita del mercado.

5.3 La dualización como fenómeno de transformación social

El interés fundamental de las diferentes versiones de la segmentación es que señalan procesos de desigualdad en el mercado de trabajo con la definición de segmentos y de relaciones de dependencia y de categorización entre ellos. Algunos autores han puesto de manifiesto cómo estas transformaciones en el modelo de empleo se han acompañado de cambios en la regulación de la normativa laboral. La desregulación se ha empleado estratégicamente para disminuir los niveles de protección que las organizaciones de la clase obrera habían conseguido en el período precedente. Lo más importante es que las evoluciones comentadas tal vez puedan mejorar los resultados económicos de las empresas, pero también contribuyen a diseñar situaciones desiguales de empleo que inciden sobre la estratificación y las clases sociales. Las teorías de la segmentación del mercado de trabajo han afrontado estas situaciones de desigualdad que se producen como consecuencia de diferenciaciones y rupturas del mercado de trabajo. En síntesis, la segmentación del mercado de trabajo ha sido contemplada como uno de los procesos centrales que facilitan la comprensión de las disparidades entre diferentes colectivos de trabajadores de acuerdo con su edad, sexo o etnia¹⁷.

Pese a ello, las últimas reformas de la normativa laboral han buscado adaptar la legislación laboral a las nuevas estructuras productivas y organizativas de las empresas, y las transformaciones que han venido motivadas por el funcionamiento del mercado y las innovaciones tecnológicas. Sin embargo, los cambios no han ido dirigidos a garantizar la tutela de la posición jurídica y social de los trabajadores, muy al contrario, su desvelo ha consistido en potenciar todos aquellos mecanismos conducentes a un mercado de trabajo más flexible, léase empresas de trabajo temporal, contratos a tiempo parcial, márgenes de movilidad interna, etc.

La dualización desde cualquier punto que se mire significa desregulación de hecho, e inseguridad para los trabajadores y mayores poderes de dirección para los empresarios. Lo que en su práctica implica reducción de derechos y salarios para los trabajadores, debilitamiento de los derechos colectivos, contratación externa de las empresas, y estimulación del trabajo por cuenta propia.

Resulta conveniente remarcar, que en este aspecto, no sólo está en juego una mera diferenciación de condiciones de trabajo, sino que con ello se está consolidan-

17 Santos Ortega, J.A., *Sociología del Trabajo*, Ed. Tirant lo blanch, Valencia, 1995, pag. 166.

do un nuevo modelo social, plenamente aceptado y legitimado por los propios trabajadores, convirtiéndose de este modo en un factor de reestructuración social. El peligro no está tanto en que se consolide un mercado de trabajo segmentado, sino en que se efectúe una transformación social, que ve perjudicado su histórico signo progresista.

Ya no cabe la menor duda, por existir en el presente momento un acuerdo generalizado, de que el proceso de dualización del mercado de trabajo tiene una influencia directa en la estructura y en el funcionamiento del sistema de relaciones laborales, tanto en el plano individual como colectivo, y atendiendo a sus más variados aspectos. Sin embargo, lo que ya no está tan claro, para las distintas posiciones, es la valoración sobre si esta incidencia puede considerarse positiva o negativa, para cuestiones tales como las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores en las empresas, las siempre inciertas expectativas de creación de empleo o el incremento de la rentabilidad y competitividad de las empresas¹⁸. En este sentido no nos podemos cuestionar que dicha segmentación favorece los intereses inmediatos de las empresas y el empresariado en su conjunto, dado el ambiente económico descrito más arriba, y también resulta evidente que este nuevo planteamiento organizativo, alcanza de forma desfavorable los intereses individuales y colectivos de los trabajadores, valorados en términos generales y referidos a las condiciones de trabajo, y en la perspectiva de una sociedad más igualitaria y solidaria.

Con otras palabras, la segmentación del mercado de trabajo constituye una clara respuesta del mundo empresarial a las reivindicaciones sindicales y al alza de los costes laborales que las mismas representan.

5.4 La dualización como fenómeno de integración empresarial y desintegración sindical

Este nuevo modelo de organización del trabajo fuerza la fragmentación de dicho mercado, estableciendo una línea divisoria entre aquellos puestos de trabajo, que se desempeñan a tiempo completo, con garantía de estabilidad y promoción y con protección social inherente a los mismos, y que constituye, como ya hemos dicho, ese núcleo reducido de puestos de trabajo que denominamos "trabajo estratégico"; y frente a estos están aquellos otros "trabajos periféricos" que vienen caracterizados por desempeñarse durante un corto plazo de tiempo, sin ninguna garantía de estabilidad y promoción, con escasas o carentes medidas de protección social, y desempeñado por personal escasamente cualificado.

El nuevo trabajo estratégico demanda una identificación auténtica con los objetivos de la empresa, un alto grado de confianza en el futuro de la misma y perspectiva de empleo estable y de progreso en el seno de ella. Afrontar cambios en los contenidos de sus empleos y en los hábitos de trabajo con las exigencias de especiali-

¹⁸ Cruz Villalón, J., *Descentralización productiva y sistema de relaciones laborales*, Ponencia presentada en las Jornadas Catalanas de Derecho Social, Noviembre, 1993, Barcelona, página 18.

zación que ello conlleva, adoptar un mayor grado de responsabilidad y autonomía, y asumir el reto de unos aumentos salariales acorde con el rendimiento individual, depende, en gran medida, de la integración e identificación de los trabajadores con la empresa y sus objetivos. Este nuevo modelo de producción conduce a que las empresas tiendan a contratar a menos trabajadores pero también a remunerarles mejor.

Así pues, el nuevo estilo de organización del trabajo, se opone, de forma radical, a los principios taylorianos, y basa la nueva estrategia en la movilidad interna, en la flexibilidad de funciones, en la responsabilidad y autonomía individual, en la estabilidad en el empleo, en la participación de los trabajadores, en el proceso de adopción de decisiones en el seno de la empresa, y en la motivación, que se concretará, en unos salarios acordes con su rendimiento individual y una participación en el rendimiento global de la empresa.

Analizado desde otra perspectiva, el nuevo tipo de trabajo nuclear, fuertemente reducido, intensamente cualificado y motivado, implica una mayor estabilidad en el empleo, pero sólo para un "núcleo" de personas en posiciones de privilegio, que se alejan cada vez más de la gran mayoría de los trabajadores periféricos, que sólo aspiran a un trabajo temporal, inestable y en condiciones de empleo francamente inferiores.

Resumiendo, en la empresa flexible que deriva del nuevo sistema productivo hay un primer grupo de trabajadores, el "núcleo", que son los que dan a la empresa flexibilidad funcional, está compuesto por mano de obra con contratos permanentes y con un nivel relativamente elevado de cualificación. En torno a este núcleo, hay un primer círculo periférico de trabajadores que, en determinadas circunstancias le pueden proporcionar a la empresa cierta "flexibilidad numérica", mano de obra relativamente poco cualificada, que está a cargo de las tareas más rutinarias y que, de forma creciente, tendría contratos de naturaleza más inestable. Finalmente, habría un último círculo -al parecer, de importancia también creciente- formado por trabajadores "externos": los pertenecientes a empresas subcontratistas, trabajadores autónomos, etc., con este grupo, mucho más heterogéneo que los anteriores, la empresa consigue incrementar tanto su flexibilidad funcional como su flexibilidad numérica¹⁹.

Cada vez se va generalizando más la denominada estructura organizativa descentralizada, que se caracteriza por la potenciación de las actividades empresariales claves, y por el abandono de todas aquellas funciones o tareas que no sean esenciales. Ello implica que la actividad empresarial se irá concentrando en ese núcleo reducido de profesionales, que se dedicarán de forma plena a las funciones o tareas claves de la empresa; el resto de las actividades que tengan carácter complementario o periférico se irán externalizando.

19 Fina, Lluís, *El problema del paro y de la flexibilidad del empleo*. Informes sobre un debate, Ed. M.T.S.S., Madrid, 1991, pag. 132.

Desde una perspectiva dinámica este proceso de segmentación, se traduce, también, en un intenso crecimiento de los sectores donde existen empleos altamente cualificados, sujetos a promoción en sus carreras profesionales, y de sobresaliente consideración en las empresas. En el reverso de la moneda, nos encontramos con una fuerte reducción de los empleos estables y el crecimiento del empleo periférico o precario, que necesariamente acompaña a la disminución del empleo estable. Por otro lado, supone también el olvido de estos trabajadores marginales, por aquellos que logran consolidarse con sus puestos de trabajo, bien remunerados, bien cualificados y bien considerados; rompiéndose de este modo la solidaridad que siempre unificó los sectores, y convirtiéndose en utópico cualquier planteamiento unitario frente a la patronal.

En conjunto asistimos a una proliferación de distintas formas de empleo, con diferentes formas de trabajo, que impiden la identificación colectiva de problemas en el seno de la empresa y de los sectores, produciéndose un fenómeno de desintegración sindical. Estas marcadas diferencias entre trabajadores estratégicos y periféricos, serán más estables en la medida que puedan ser justificadas mediante algún componente objetivo, como formación, antigüedad, etc., que sea aceptado como diferenciador por los propios trabajadores, legitimándose de este modo el planteamiento empresarial, que anulará cualquier oposición colectiva de los trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA

- AA.VV., *El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la década de los 80*, Ed. Universidad de Zaragoza, Facultad de Derecho, 1983.
- Las relaciones laborales en España*, Ed. Siglo XXI, Madrid, 1.991.
- La reforma del Estatuto de los trabajadores*, Especial monográfico, R.L. 17-18, Sept. 1994.
- El trabajo precario en la Regulación del mercado laboral*, Ed. M.T.S.S., Madrid, 1.992.
- Las Nuevas Formas de Organización del Trabajo*, colección informes, Ed. M.T.S.S., Madrid, 1.988.
- El futuro del Derecho del Trabajo*, Ed. Fundación Friedrich Ebert, Madrid, 1.987.
- La Flexibilidad del Mercado de trabajo*, Colección Informes, Ed. M.T.S.S., Madrid, 1.992.
- La Dimensión humana de la empresa del futuro*, Ed. Deusto, Bilbao, 1.992.
- Los distritos industriales y las pequeñas empresas*, Ed. M.T.S.S., Madrid, 1.992.
- Debates sobre el empleo en España*, Ed. M.T.S.S., Madrid, 1.992.
- ¿ Adiós a a flexibilidad?*, Ed. M.T.S.S., Madrid, 1.994.
- Nuevas orientaciones en la organización del trabajo. La dinámica de las relaciones industriales*, Ed. M.T.S.S., Colección OCDE, Madrid, 1.996.
- XI Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, Ed. Junta de Andalucía, 1994.
- Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, Edelsa, Madrid, 1.990.
- Iuslaboralismo en Iberoamérica*, libro homenaje al Dr. Victor M. Alvarez, Ed. Academia de Ciencias Políticas y Sociales, Caracas-Venezuela, 1.990.
- Problemas actuales de la negociación colectiva*, Ed. Acarl, Madrid, 1.984.
- Tendencias actuales del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ed. EUDEBA, Buenos Aires, 1.987.
- Las relaciones laborales y la reorganización del sistema productivo*, (coordinador F. Durán), Ed. Cajas de Ahorros, Córdoba, 1.983.
- La reforma laboral de 1.994*, Ed. Marcial Pons, Madrid, 1.994.

- Cuestiones Actuales de Derecho del Trabajo*, Ed. M.T.S.S., Madrid, 1.990.
- Sindicalismo y cambios sociales*, CES, Madrid, 1.994.
- Els contexto de l'acció sindical*, Ed. Fundación Bofill, Barcelona, 1.991.
- El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social ante la crisis económica*, (R.F.D.U.C.M.), Madrid.
- Reforma de la Legislación Laboral: Estudios dedicados al profesor Manuel Alonso García*, Ed. Marcial Pons y A.E.D.T.S.S., Madrid, 1.995.
- La Reforma del mercado laboral*, Ed. Lex Nova, Valladolid, 1.994.
- Estudios sobre el salario*, Ed. ACARL, Madrid, 1.993.
- El personal laboral de la Comunidad Autónoma de Canarias: Algunos problemas actuales*, Ed. Gobierno de Canarias, Las Palmas, 1.995.
- La Reforma del Mercado de Trabajo*, Actualidad Edit., 1993.
- La intervención administrativa y jurisdicción en las relaciones colectivas de trabajo.- VII Jornadas Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Sevilla, Ed. Junta de Andalucía, 1.989.
- La clase obrera hoy*, Ed. Fundación Investigaciones Marxistas, Madrid, 1.991.
- Grupos de empresa y subcontratación*, Ed. Trotta, Madrid, 1994.
- Reforma Laboral y Negociación colectiva*, Ed. M.T.S.S., Madrid, 1995.